



## 約束手形がなくなるって、ほんと!?

日本では馴染み深い約束手形、手元に現金がないときに支払いを猶予してもらい資金繰りの負担を軽減する方法として古くから用いられてきました。今の制度は明治時代にできましたが、手形を使った商習慣は江戸時代から存在したといわれています。手形は信用取引(お互いの信頼関係)の中で生まれた日本独自の形式で海外ではほとんど見られません(中国、韓国など一部の地域のみ)。一度の仕入れ額が大きい、建設業、製造業などで広く使われてきましたが、高度経済成長期にピークを迎え、その後30年で約束手形の流通量(総残高)は約4分の1に減少しています。(財務省調べ)

政府は、現金を受け取るまでの期間が長く受注側の中小企業の資金繰りを圧迫することや、ペーパーレスなど社会の変化に合わせ、コスト削減などを理由に約束手形を **2026年にも廃止**する考えを明らかにしました。

## 今後の対策

まず政府は **2024年をめどに、まずは手形の支払期日を現行の最大120日から60日に短縮**し段階的に廃止する考えを示しています。支払手形が廃止される4年後、資金繰りに窮することがないように、今から代替手段の検討が必要です。ここで代替手段をいくつか紹介させていただきます。

### **借入による資金調達**

一つ目は、これまで支払手形に頼って運用していた資金を、**短期できれば長期で借入れ**することです。まとまった融資により、資金ショートのリスクを避けられ、資金繰りのために支払手形を利用する必要もなくなります。今後、支払手形がなくなっても運転資金に困らないよう資金繰りの計画を立てることが大切です。資金調達の金額の目安としては、例えば支払い条件3か月の約束手形を毎月2,000万円振り出しているとする、6,000万円の資金調達が必要です。

### **でんさいの活用**

二つ目として、**でんさい(電子記録債権)**を活用することです。イメージとしては、約束手形の電子版で、紙の約束手形と異なり、受け取り側は期日管理が不要で、紛失盗難のリスクが無く、支払い側としては印紙税もかからないものとなっております。また、受け取った電子債権は分割して譲渡や割引をすることができるので、約束手形と比べて使い勝手が良いです。ただし、でんさいを利用するためには、自社だけでなく相手取引先も利用できる状態でないといけませんので、注意が必要です。現状、でんさいを利用している会社は多くはありませんが、約束手形の廃止に伴い、利用者が増加することが予想されます。

## ピンチをチャンスに!

約束手形の使用は、支払期日をうっかり忘れて「不渡り」を出すなど常にリスクをはらんでいます。不渡りは一度出すと全ての金融機関に情報が伝達され、さらに半年に二度不渡りを繰り返すと金融取引が出来なくなり資金調達の手立てが断たれ、企業としては非常に厳しい状況に陥ります(事実上の倒産)。経営者としては、支払が猶予されることよりも、**倒産リスクを取り除くことを最優先事項とし、約束手形を使わない**決断も必要です。中小企業の経営者様は今までの慣習で約束手形をなくせないと考えている方も多いとは思いますが、5年後に迫った支払手形の廃止を、倒産のリスクを払拭する絶好のチャンスと捉え、前向きに取り組んでみてはいかがでしょうか。

## 免税事業者のインボイス対応

最近、「インボイス制度」という言葉を耳にすることが増えたのではないのでしょうか。インボイス制度とは、**2023年(令和5年)10月1日から**始まる消費税に関係する新たな制度です。

### インボイス制度開始により、免税事業者が被るデメリットとは？

インボイス制度開始後は、**消費税を請求することができる適格請求書等は、登録を受けた課税事業者しか発行することができません**。そのため、年商1,000万円以下(厳密に言えば、2年前の売上高)の免税事業者は消費税を請求できず、以下のようなデメリットを被る可能性があります。

#### 取引を停止される可能性がある

免税事業者の請求書は消費税を控除できないため、免税事業者である中小企業と取引する発注元の大手企業は、免税事業者の請求書と課税事業者の請求書を分けて経理処理をする必要が出てきます。そのため経理の事務コストの増加を理由に、免税事業者は取引停止とされてしまう可能性があります。

#### 消費税分を受け取れなくなり、収入が10%減る可能性がある

免税事業者がこれまで上乘せ請求していた消費税分の10%を請求できず、取引先から値下げ要求され、売上が減るケースも考えられます。

### インボイス制度、免税事業者の対応は？

取引先が免税事業者を許容してくれるれば、今まで通りです。しかし、それは取引先が消費税相当分の値上げを受け入れるのと同じため、可能性は低いと思われます。あえて年商1,000万円以下でも課税事業者(消費税の納税)を選択するか、免税事業者のまま消費税相当分の値下げに耐えるか、いずれかの選択になりそうです。

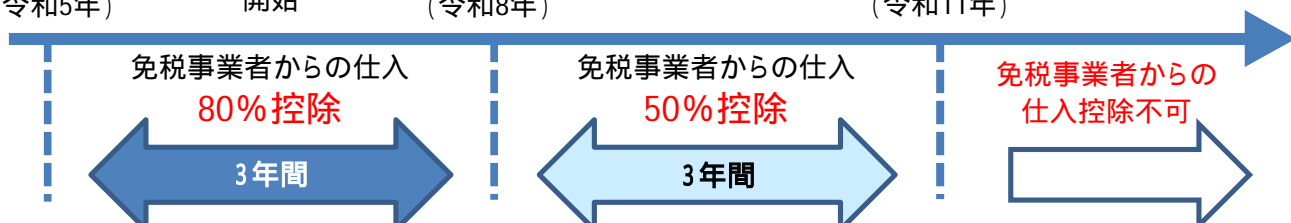
	インボイス制度開始前 2023年9月まで	インボイス制度開始後 2023年10月以降	
課税 / 免税	免税事業者	課税事業者を選択 (税込経理)	免税事業者のまま 値下げ要求された場合
売上 (10%)	110,000 (内消費税 10,000)	110,000 (内消費税 10,000)	100,000 (内消費税 0)
仕入 + 経費 (10%)	77,000 (内消費税 7,000)	77,000 (内消費税 7,000)	77,000 (内消費税 7,000)
人件費など (消費税対象外)	33,000	33,000	33,000
営業利益	0	0	10,000
消費税納税	免税事業者のため 消費税納税なし	<b>消費税納税</b> 10,000 - 7,000 = 3,000	免税事業者のため 消費税納税なし
資金繰り (インボイス前と比較)	±0	消費税の納税によりインボイス 前より <b>資金繰りが 3,000</b>	収入減によりインボイス前より <b>資金繰りが 10,000</b>

上記のシミュレーションのとおり、**あえて課税事業者を選択し、消費税を納税する方法がインボイス開始後の資金繰りのマイナスを最小限に抑える方法**です。いずれも損益、資金繰りに多大な影響を及ぼしますので、早め取引先と交渉し、課税事業者を選択するか、免税事業者のままか判断が必要です。

### 経過措置について

インボイス制度は免税事業者に多大な影響を与えるため、以下のように経過措置があります。経過措置の期間中、取引先が免税事業者を容認してくれるのであれば、課税・免税の検討は先延ばしが可能かもしれません。

2023年10月(令和5年)      インボイス制度      2026年10月      2029年10月  
開始      (令和8年)      (令和11年)



## 事業再構築補助金 採択実例集

事業再構築補助金の3次公募の採択結果が出ています。採択率は44.4%となっています。お客様の様々な再構築の内容を参考にして頂きたいと思い、今回は、その中から3社を紹介させていただきます。

## 飲食業のお客様

飲食業 レ스토랑の空きスペース改装し新規事業を展開

倉庫兼事務所として使っていたレストランの2階を改装し、昼は物販&カフェ、夜はレストランの個室などに使用するという様々なニーズに対応できるスペースに改装。顧客との関係性を強固にしLTV(ライフタイムバリュー)の最大化を目指す。



## 運輸業のお客様

運輸業 建設資材の加工から運搬までを担うサプライチェーン構築

運転手の高齢化に伴い運搬先を近距離の四国地域に特化。加えて本社兼倉庫を新設し加工工程の事業を新たに展開することで、資材の加工から運搬まで手掛ける建設資材の一貫受託体制を整えた。



## サービス業のお客様

サービス業 外食企業と飲食メーカーとをつなぐビジネスマッチング事業

飲・食・飲食店を専門としてマーケティングや広告代理店事業を展開している。コロナ禍で外食業界の市場環境が悪化し大きな影響を受けたことから、新たな市場機会や持続的な成長を実現するために新分野展開として取り組む。こんな商品を仕入れたい、という外食企業に対し、飲食品メーカーが提案できるマッチングサイト。飲食店が要望を投稿し、対応可能なメーカーが提案を行い、両者間で商談、取引開始につなげる仕組み。飲食品メーカーにおいては新規取引先の開拓、外食企業においては競合との差別化や仕入れコストの削減につながる。



今回採択されたお客様のなかで1次、2次公募で落ち再チャレンジされた企業様が多くいらっしゃいます。申請にチャレンジされる方は、不採用の理由を問い合わせ、その部分を書き換えることで採択率がグンと高くなります。あきらめずに何度でも再チャレンジしましょう！！

## 入社時の注意点

まもなく新年度が始まります。この時期は多くの企業にとって、新たな人材を採用するタイミングでもあります。しかし、内定者からの虚偽の申告やSNS上でのトラブルなど、採用から入社に至るまでには見えないリスクが多く潜んでいます。入社時の注意事項について再度確認し、労務トラブルから会社を守りましょう。

### 採用内定時の提出書類

#### (1) 雇用契約書

会社は、採用する従業員に対して**労働条件を明示**しなければなりません。労使双方が同意したことを確認するために署名・捺印をした本契約書を保管しましょう。

#### (2) 入社誓約書

誓約書の内容と、就業規則に規定されている服務規律や、秘密保持に関する規定と**内容を揃える**ことで、誓約書の内容に反した行為をした場合、就業規則違反とみなすことができ、懲戒処分等の対応が可能となります。

#### (3) 秘密保持に関する合意書

自社が持つ秘密の情報を会社の許可なしに、他の企業等に漏洩したり**不正に利用されたりすることを防ぐ**ために結ぶ合意書です。

#### (4) SNSに関する誓約書

**SNSトラブル(炎上)対策**のために具体的な禁止事項を盛り込んだ誓約書です。具体的には、次のようなものがあげられます。

- ・会社に関する情報をSNS上に書き込まない。
- ・SNS上で関係者を誹謗中傷しない等。

#### (5) 身元連帯保証書

身元連帯保証人となる人は、従業員の**人物を保証**したり、従業員の過失で会社に損害を与えたときに**賠償の責任**を負ってもらう役割がありますが、近年では労使トラブルやメンタルヘルス不調になったときの**相談先・緊急連絡先としての存在意義**が増しています。

#### (6) 健康診断書

健康診断書は採用選考時の早いタイミングで回収することをお勧めいたします。業務上必要な場合には、健康診断の結果を採用可否の参考として取り扱うこともあるからです。

#### (7) 住民票記載事項証明書

現住所確認のために回収します。**注意点として住民票、戸籍抄本・謄本は同和の問題から回収してはなりません。**住民票記載事項全部証明書であれば、本籍の記載がないことから回収することが出来ます。

#### (8) 通勤経路届

**通勤費の確認**をするだけでなく、通勤時の事故や災害で、労災が適用されるにいたる**合理的な経路**であったかを確認する上で大切な書類です。

また、固定で支給する通勤費が変更となる場合、社会保険料が変更となる可能性もあります。

通勤経路に変更が生じた場合には、従業員へ再度提出を求めます。

また上記のほか、必要に応じて以下の書類も回収するようにしましょう。

- ・自動車運転免許証の写し
- ・自動車検査証写しおよび自動車(自転車)保険証券写し

### 採用内定後の注意点

採用内定とは、実質本採用と変わりません。これは**合理的な理由**がない限り、原則的に内定取り消しができないということです。採用内定により労働契約が成立したと認められる場合には、採用内定取消しは解雇に当たるケースもあります。

### 有期労働契約の運用

採用後に解雇とならないようにするには、有期労働契約で従業員を採用する方法もあります。有期労働契約で従業員を採用をすると、期間満了後以下の選択をすることが出来ます。

この場合、求人票や募集要項に、正社員募集と契約社員募集を併記しておきましょう。

- 正社員として登用する
- もう一度契約社員として更新する
- 期間満了で契約を終了する

契約期間中は従業員に**正社員登用基準**を示しましょう。契約期間満了時に基準に達していれば、もう少し様子を見る必要があると判断すれば、不適格であればを選択することが出来ます。

上記 または を選択し、契約を更新する際には、新たな労働条件を明示した雇用契約書を取り交し、労務トラブルを未然に防ぎましょう。

お困り事がございましたら、ご相談下さい。

## WEB 対応だけで採用活動をする方法について

採用活動の中で年間通して 2 月、3 月、4 月は求職者が大きく活動をする月になります。

2 月は、冬期賞与を受け取った中途転職者が、年末年始に自身の将来を考え、新年度の 4 月入社希望者が活動します。

3 月は、新卒求職者のリクナビ、マイナビ等の求人サイトがスタートしますので、WEB 媒体で活動している学生は 3 月 1 日から一斉に動き出します。

4 月は、お子様が進学、進級した主婦の方が、復職を目指してパートタイムでの活動が増えてきます。4 月半ばから GW 明け頃に求職者が多くなります。

コロナ前であれば、対面型の面接や、集団型の説明会を実施しており、1 次面接、2 次面接の設定と求職者と面接官のスケジュールの調整設定が大変でした。

今は WEB 対応が当たり前となっており、求職者もご自宅からの WEB 面接で、リラックスしながら話をするできるようになっています。

そこで、今回は参考までに Web 面接を実践している会社の、採用フローについてご紹介させていただきます。

### 【WEB 対応のフローについて】

弊社の面接では WEB 面接の際は、Google Meet や ZOOM を活用しております。

#### パート採用のフロー

求人掲載

履歴書を頂く (PDF 等)

適性検査を受けて頂く (WEB)

WEB 面接 (約 30 分)

内定

パートさんに関しては、現在は全て WEB で対応しており実際入社されるまで、一回も直接お会いせずに対応しております。もちろん、WEB 面接の際に、ご希望があれば事務所の見学も可能であることを伝えていきます。

メールでの資料のやり取りや WEB での対応になりますので、最低限の IT 知識は保証されており、PC スキルも

そこで判断できます。また WEB 対応であれば、主婦の方も時間の都合がつけやすいのが良い点です。

また、パート採用は全て社内のパートさんが、書類選考から面接まで対応してくれています。

同じ主婦だからこそ、求職者の気になる働き方や相手の不安な気持ちがわかります。何より、人を見る目は我々より経験が豊富です。

#### 中途採用のフロー

求人掲載

履歴書・職務経歴書を頂く (PDF 等)

適性検査を受けて頂く (WEB)

一次 WEB 面接 (約 60 分) 社長面接

二次 WEB 面接 (約 60 分) 現場社員 2 人

もしくはご来社頂き、事務所案内も行う

内定

中途採用における WEB 対応のメリットは地方在住の方からも応募頂けることです。北は北海道から、南は沖縄まで求職者の方と話をすることができます。

わざわざ来社しなくても良いので、面接までのハードルがとて低くなっています。

なお、中途の求職者は平日にお仕事されている方が多いので、社長による土曜日説明会も WEB にて行っております。

### 【WEB 対応ができるからこそメリットを活かす】

コロナにより、働き方が変わっており、それに伴い WEB での対応が慣れてきている方が多くなっております。

場所を選ばず、全国各地から、時間の都合もつけやすいのは、求職者も、企業側も大きなメリットです。

「直接会わないと正直わからない。」という方も多いかと思えます、その時は臨機応変に対応すればよいのです。求職者も会社が時代の変化に対応しているかどうかを見えています。まだ対応できていない会社様は WEB での対応を検討されてみてはいかがでしょうか。



# 『ビジュナリー・カンパニー ZERO』

ジム・コリンズ(著)  
日経BP  
(2021/8)  
2,420円

経営論の名著として、世界で1,000万部を突破した『ビジュナリー・カンパニー』シリーズの最新刊。

## 【感想】

スタートアップや中小企業が「偉大で永続的な企業」になるために必要なロードマップを凝縮してまとめた一冊。

NETFLIXの創業者・CFOが「どの本よりも、私のリーダーシップを一変させてくれた。10年以上この本を読み返した」というほど、「リーダーシップ」がこの著書の大きなテーマです。

有能なリーダーに共通する7つの要素(1.誠実さ 2.決断力 3.集中力 4.人間味 5.対人スキル 6.コミュニケーション能力 7.常に前進する姿勢)を解説しており、リーダーとして、どのようにビジョン・パーパス・戦略・戦術を描き、現場に落とし込んでいくかということを教えてくれます

「偉大な企業という目的地があるわけではない。ひたすら成長と改善を積み重ねていく、長く困難で苦しい道のりだ。高みに上り詰めると、新たな課題、リスク、冒険、さらに高い基準を探す。」と書いてありますが、どんなステージの会社であれ、新たな指針を示してくれる内容です。

## 【以下引用】

・最高の製品を生み出し続ける、時代を超える偉大な企業を作る唯一の方法は、正しい文化の下で正しい人材が働く状態を生み出すこと。

・リーダーシップとは、部下にやらなければならないことをやりたいと思わせる技術である。

・あなたの行動が社員の行動にどれほど影響与えるか、過小評価してはならない。

・細部へのこだわりを象徴する行為によって価値観を浸透させる。偉大な企業を作る経営者によく見られる矛盾がある。ハイレベルなビジョンと戦略に集中しつつ、一見取るに足らないディテール(細部)にこだわるのだ。ディテールは重要だ。並外れて優秀なリーダーは、ビジョンとディテールの両方に徹底的にこだわる。ディテールへの対処の仕方が、ハイレベルな意思表示になることもある。一見どういふことのないディテールへの経営者自身の反応はとてつもない重みを持ち、企業理念の鮮やかな象徴として社員の脳裏に刻み込まれることもある。

・全社員が一貫して卓越した戦術の遂行をするには、6ステップで構成される終わりのないプロセスが必要になる

採用 文化を植えつける 研修 目標設定 測定 評価

・自社開発主義シンドローム(社内で生まれたもの以外は認めない)を蔓延させてはならない。

長きにわたって存続していく企業をつくるためのヒントがあり、そして、リーダーとしてどうあるべきか?と背中を押してくれる一冊です。